

C1 16 14

URTEIL VOM 29. MÄRZ 2017

**Kantonsgericht Wallis
I. Zivilrechtliche Abteilung**

Besetzung: Hermann Murmann, Einzelrichter; Silas Providoli, Gerichtsschreiber

in Sachen

X._____, Klägerin und Berufungsklägerin, vertreten durch Rechtsanwalt
M._____

gegen

Y._____ **AG**, Beklagte und Berufungsbeklagte, vertreten durch Rechtsanwalt
N._____

(Arbeitsvertrag)

Berufung gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts vom 21. Mai 2015

Sachverhalt und Verfahren

A. X._____ war seit dem 1. Februar 2001 bei der Y._____ AG (nachfolgend auch: Y._____ AG) als Sekretärin und Office Managerin angestellt. A._____ ist Präsident und Delegierter mit Einzelunterschrift der im Handelsregister eingetragenen Y._____ AG.

Aufgrund einer E-Mail-Zustellung ihres Chefs am Vormittag des 4. Dezember 2013, welche die Bonuszahlungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beinhaltete, kam es zwischen der Klägerin und ihrem Chef zu einer intensiv geführten Diskussion, da die Klägerin mit den Bonuszahlungen nicht einverstanden war. Es sollten nämlich nicht alle Mitarbeiter einen Bonus erhalten. Ihr Chef erklärte ihr, dass die Bonuszahlung nicht aufgrund der Leistungen ausbezahlt werden solle, sondern aufgrund der Übernahme höherer Funktionen.

Am Nachmittag des 4. Dezember 2013 führten die Parteien das Gespräch über die Bonuszahlungen fort. Dieses mündete in einer heftigen Diskussion. Als der Chef ihr nochmals bestätigte, dass die Bonuszahlungen nicht gestützt auf die erbrachten Leistungen bezahlt würden, sondern wegen zusätzlich übernommenen Aufgaben und Funktionen, bemerkte die Klägerin, dass sie sich dementsprechend nicht mehr so einsetzen müsse, wenn die Leistung ja nicht zähle (B._____ S. 92). Diese Bemerkung veranlasste ihren Chef, der an diesem Tag wegen verschiedener Offerten gestresst war, zur Bemerkung, dass sie ja gleich kündigen könne. Danach habe Stille geherrscht (B._____ S. 92).

Gemäss der Zeugin B._____ kam die Klägerin dann an ihre Türe und sagte zu Herrn A._____, der inzwischen mit B._____ zusammenarbeitete: „Ich nehme dein Angebot an und gehe nach Hause“ (B._____ S. 92). Die Klägerin verliess daraufhin ihren Arbeitsplatz und ging nach Hause.

Abends kehrte die Klägerin um 21.00 Uhr ins Büro zurück, um ihren Arbeitsplatz aufzuräumen. Im Büro anwesend waren zu diesem Zeitpunkt A._____ und B._____. Die Klägerin bat Herrn A._____, sie zu kontaktieren, um die Angelegenheit zu klären (B._____ S. 93).

Am darauffolgenden Tag, am 5. Dezember 2013, telefonierte Herr A._____ der Klägerin und sie vereinbarten einen Termin um 17.00 Uhr. Vorgängig zu diesem Ge-

sprach hatte Herr A. _____ Frau B. _____ nach Hause geschickt. Bezüglich des Inhaltes dieses Gespräches divergieren die Aussagen der Parteien. Tatsächlich unterzeichneten die Parteien einen handschriftlich von der Beklagten verfasster Aufhebungsvertrag. Darin wurde vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis per Ende 2013 aufgelöst werde, X. _____ ab sofort freigestellt sei und ihr der Lohn bis Ende Dezember 2013 ausbezahlt werde.

B. Am 20. Januar 2014 teilte die Klägerin der Beklagten schriftlich mit, dass sie Einsprache gegen den Aufhebungsvertrag bzw. die ungerechtfertigte fristlose Entlassung einreiche. Am 22. Januar 2014 stellte sie ein Schlichtungsgesuch an das Arbeitsgericht. Anlässlich der Schlichtungssitzung konnten sich die Parteien nicht einigen, worauf X. _____ am 16. Mai 2014 beim Arbeitsgericht des Kantons Wallis Klage gegen die Y. _____ AG einreichte und gegen ihre bisherige Arbeitgeberin für die Monate Januar - März 2014 Lohnforderungen in der Höhe von brutto Fr. 18'000.-- zuzüglich Fr. 4'135.55 brutto Ferienentschädigung, Fr. 861.55 brutto Überstundenentschädigung sowie eine Entschädigung von Fr. 6'000.-- geltend machte. Sie führte aus, der unterzeichnete Aufhebungsvertrag sei nicht zulässig gewesen, da er lediglich dazu gedient habe, die gesetzlichen Schutzbestimmungen der Arbeitsnehmerin zu umgehen und sie zudem von ihrem Chef unter Druck gesetzt worden sei, diesen von ihm vorbereiteten Vertrag am 5. Dezember 2013 sofort zu unterzeichnen. Dieser hätte ihr Begehren um Bedenkzeit ignoriert und auf der sofortigen Unterzeichnung des Vertrages bestanden.

C. In ihrer Klageantwort vom 16. Juni 2014 beantragte die Beklagte die Abweisung der Klage. Sie machte geltend, die Klägerin habe am 4. Dezember 2013 noch selber schriftlich kündigen wollen. Dies, nachdem man sich nicht über eine Bonuszahlung habe einigen können. Trotz der Aufforderung, sich die Kündigung nochmals zu überlegen, habe die Klägerin auf einer Kündigung beharrt. Sie habe ihren Arbeitsplatz zwischen 21.00- 22.00 Uhr aufgeräumt. Anlässlich des Termins am darauffolgenden 5. Dezember 2013 hätten sich die Parteien alsdann auf die Modalitäten einer Vertragsaufhebung geeinigt, wobei die Arbeitgeberin allen Forderungen der Arbeitnehmerin nachgegeben habe.

D. Nach durchgeführtem Beweisverfahren hiess das Arbeitsgericht die Klage gegen die Y. _____ AG am 21. Mai 2015 teilweise gut (Ziffer 1), verurteilte die Beklagte der Klägerin einen Betrag von brutto Fr. 1'023.70, netto Fr. 939.75 (Überstunden) zu bezahlen (Ziffer 2) und wies die übrigen Rechtsbegehren ab (Ziffer 3). Zudem hat die Klägerin der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 3'475.-- zu bezahlen und die

Beklagte der Klägerin eine solche von Fr. 125.-- (Ziffer 5). Für sein Urteil erhob das Arbeitsgericht keine Kosten (Ziffer 4).

E. Das begründete Urteil wurde am 24. November 2015 an die Parteien versandt und vom Rechtsvertreter der Klägerin am 1. Dezember 2015 in Empfang genommen. X. _____ reichte daraufhin am 15. Januar 2016 (Postaufgabe) beim Kantonsgericht Wallis Berufung gegen den Entscheid des Arbeitsgerichtes ein und stellte nachfolgende Rechtsbegehren:

1. Ziff. 1, Ziff. 3 und Ziff. 5 des Urteils seien aufzuheben.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin Lohn im Betrag von CHF 18'000.00 brutto zu bezahlen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin eine Entschädigung von CHF 6'000.00 brutto zu bezahlen.
4. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 4'135.55 brutto Ferienentschädigung zu bezahlen.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten.

F. Am 11. Februar 2016 reichte die Berufungsbeklagte ihre Antwort ein und bestritt die Abweisung der Berufung, insoweit darauf überhaupt einzutreten sei. Dies unter Kostenfolge zulasten der Berufungsklägerin. Zudem verlangte sie eine Parteientschädigung.

Erwägungen

1.

1.1 Das Arbeitsgericht des Kantons Wallis beurteilt gemäss Art. 29 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 16. November 1966 (kArG) Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von 30'000.-- Franken nicht übersteigen. Teil-, Vor-, Zwischen- oder Endurteile des Kantonalen Arbeitsgerichtes, deren Streitwert Fr. 10'000.-- oder mehr beträgt, können mit Berufung beim Kantonsgericht angefochten werden (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Die Frist für die Einreichung der Berufung beträgt 30 Tage (Art. 311 ZPO). Der Streitwert beträgt vorliegend Fr. 28'135.55 und das Kantonsgericht ist somit zuständig, um über die Berufung vom 15. Januar 2016 gegen den erstinstanzlichen Entscheid des Arbeitsgerichtes des Kantons Wallis zu befinden (Art. 5 Abs. 1 lit. b EGZPO).

1.2 Die Berufungsfrist beträgt 30 Tage, wobei die Berufung unter Beilage des angefochtenen Entscheides schriftlich und begründet einzureichen ist (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Der Entscheid des Arbeitsgerichts wurde vom Rechtsvertreter der Klägerin am 1. Dezember 2015 in Empfang genommen. Somit begann die Frist am 2. Dezember 2015 zu laufen und endete - unter Beachtung des Fristenstillstands während den Gerichtsferien sowie der Tatsache, dass der letzte Tag der Frist auf einen Samstag fiel - am 18. Januar 2016. Das gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingereichte Rechtsmittel vom 15. Januar 2016 erfolgte mithin fristgerecht, so dass darauf - vorbehaltlich einer gehörigen Begründung - einzutreten ist.

1.3 Als Ausfluss der Dispositionsmaxime (Art. 58 Abs. 1 ZPO) darf das Berufungsgericht den vorinstanzlichen Entscheid nicht zu Ungunsten des Berufungsklägers abändern, soweit dieser allein ein Rechtsmittel ergriffen hat (Sterchi, Berner Kommentar, 2012, N. 4 zu Art. 308 ZPO; Spühler, Basler Kommentar, N. 11 zu Art. 327 ZPO sowie N. 1 zu Art. 313 ZPO; Blickenstorfer, in: Brunner/Gasser/Schwander, Dike-Kommentar, 2. A., Zürich/St. Gallen 2016, N. 102 Vor Art. 308-334 ZPO und Hungerbühler, daselbst, N. 16 zu Art. 311 ZPO sowie N. 2 zu Art. 313 ZPO).

Die Berufungsklägerin hat die Ziffern zwei und vier des vorinstanzlichen Entscheids nicht angefochten, so dass diese in Rechtskraft erwachsen sind und das Kantonsgericht darüber nicht mehr zu befinden hat.

1.4 Im vereinfachten Verfahren, welches vorliegend Anwendung findet (Art. 243 Abs. 1 ZPO), kann ein einzelner Kantonsrichter über die Berufung entscheiden (Art. 5 Abs. 2 lit. c EGZPO). Nach Art. 318 ZPO kann die Rechtsmittelinstanz (a.) den angefochtenen Entscheid bestätigen, (b.) neu entscheiden oder (c.) die Sache an die untere Instanz zurückweisen, wenn (1.) ein wesentlicher Teil der Klage nicht beurteilt wurde oder (2.) der Sachverhalt in wesentlichen Teilen zu vervollständigen ist. Die Regel ist, dass die Rechtsmittelinstanz entweder die Berufung abweist und den angefochtenen Entscheid inhaltlich bestätigt oder die Berufung ganz oder teilweise gutheisst und diesfalls selber entscheidet; die Aufhebung des angefochtenen Entscheids mit Rückweisung an die erste Instanz zur Neubeurteilung bildet die Ausnahme (Sterchi, a.a.O., N. 3 ff. zu Art. 318 ZPO; Volkart, in: Brunner/Gasser/Schwander, Dike-Kommentar, 2. A., Zürich/St. Gallen 2016, N. 3 ff. zu Art. 318 ZPO).

1.5 Die Rechtsmittelinstanz ist weder an die Rechtsauffassung der Parteien noch an diejenige der unteren Instanz gebunden. Sie kann mithin ihrem Urteil ihre eigene, von

der Vorinstanz abweichende Rechtsauffassung zu Grunde legen (ZWR 2013 S. 138 E. 2.1 mit Hinweisen).

2. Mit Berufung kann die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufung ist der Rechtsmittelinstanz schriftlich und begründet einzureichen (Art. 311 ZPO). Dabei ist im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen der angefochtene Entscheid falsch ist und deshalb abgeändert werden muss (BGE 134 II 244 E. 2.4.2). Die Rechtsmittelinstanz hat den angefochtenen Entscheid im Umfang der Anträge (Art. 315 Abs. 1 ZPO) im Rahmen der vorgetragenen Berufungsgründe mit voller Kognition komplett neu zu beurteilen.

Die Berufungsklägerin rügt u.a., dass die Vorinstanz fälschlicherweise von einem gültigen Aufhebungsvertrag ausgegangen sei. Da die Beklagte der Klägerin keine Bedenkfrist eingeräumt habe, sei der Abtretungsvertrag entgegen den Ausführungen der Vorinstanz ungültig. Dies gemäss ständiger und wiederkehrender Rechtsprechung des Bundesgerichts.

Der Aufhebungsvertrag sei auch deshalb ungültig, weil darin kein angemessener Vergleich ausgehandelt worden sei.

Die Berufungsklägerin will zudem, dass ihr der Lohn für die Monate (Jan-März) im Betrage von Fr. 18'000.-- brutto und eine Entschädigung von Fr. 6'000.-- bezahlt werde. Damit ist klar, weshalb die Berufungsklägerin das Urteil der Vorinstanz anfechtet und wie das Urteil abgeändert werden soll.

Auf die Berufung ist daher einzutreten.

3. Wegen der Auszahlungen von Boni kam es zwischen der Klägerin und ihrem Chef am 4. Dezember 2013 vorerst am Vormittag zu einer Diskussion, die am Nachmittag in einer heftigen Diskussion endete.

Die Zeugin B._____ bestätigte, dass die Klägerin anlässlich der heftigen Diskussion zwischen ihr und deren Chef am Nachmittag des 4. Dezember 2013, als der Chef der Klägerin nochmals bestätigte, dass die Bonuszahlungen nicht gestützt auf die erbrachten Leistungen bezahlt würden, sondern wegen zusätzlich übernommenen Aufgaben und Funktionen, bemerkt habe, dass sie sich dementsprechend nicht mehr so einsetzen müsse, wenn die Leistung ja nicht zähle (B._____ S. 92). Diese Bemerkung habe A._____ (den Chef), zur Bemerkung veranlasst, dass sie ja gleich

kündigen könne. Danach habe Stille geherrscht (B._____ S. 92). Weiter führte die Zeugin aus, dass die Klägerin dann an ihre Türe gekommen sei und zu A._____, der inzwischen mit B._____ zusammenarbeitete, gesagt habe: „Ich nehme dein Angebot an und gehe nach Hause“ (B._____ S. 92). Die Klägerin habe daraufhin ihren Arbeitsplatz verlassen und sei nach Hause gegangen.

Die Zeugin erklärt dann weiter, Frau X._____ sei um 21.00 Uhr nochmals ins Büro gekommen und habe gesagt, sie wolle noch einige Sachen zusammenpacken. Herr A._____ habe zu diesem Zeitpunkt an ihrem Computer [dem von B._____] und sie am Computer des Praktikanten gearbeitet. Frau X._____ sei alsdann zu ihr gekommen und hätte sich von ihr verabschiedet und Herrn A._____ gefragt, ob er mit ihr Kontakt aufnehmen, um das Ganze zu besprechen. Die Zeugin kann sich aber an die Antwort von A._____ nicht mehr erinnern (B._____ S. 93).

Am 5. Dezember 2013 kontaktierte Herr A._____ die Klägerin kurz vor Mittag und die Parteien vereinbarten einen Termin für 17.00 Uhr. Danach „googelte“ A._____ und stiess auf die Variante Aufhebungsvertrag und dachte, das wäre jetzt noch eine Lösung. Zwei Sätze habe er dann aufgeschrieben bzw. den Vertrag entworfen (A._____ S. 116)

Herr A._____ verabschiedete um 17.00 Uhr Frau B._____ und die Parteien trafen sich im Sitzungszimmer. Bezüglich des Inhaltes dieses Gespräches divergieren die Aussagen der Parteien, wobei es festzuhalten gilt, dass die Aussagen der Beklagten wenig glaubwürdig sind, insbesondere wenn davon gesprochen wird, dass die Klägerin über das abrupte Ende des Arbeitsverhältnisses froh gewesen sei.

Hier sei nämlich erwähnt, dass am 25. November 2013 ein Mitarbeitergespräch (Qualifikationsgespräch) stattgefunden hatte und sich die Beklagte dabei als mit den Leistungen der Klägerin sehr zufrieden zeigte. Die Klägerin hätte sich immer für die Firma und auch für die einzelnen Mitarbeiter eingesetzt. Die Klägerin hielt in diesem schriftlich festgehaltenen Gespräch fest, dass sie mit den Lohn- und Arbeitsbedingungen sehr zufrieden war.

Dass diese nun 10 Tage nach dem Mitarbeitergespräch über ein auf Knall und Fall endendes Arbeitsverhältnis froh sein sollte, ist undenkbar.

Gemäss A._____ soll es die Klägerin gewesen sein, welche einen Aufhebungsvertrag vorgeschlagen hat. Die Klägerin behauptet hingegen ihr Chef habe ihr gesagt,

dass sie schadenersatzpflichtig werde und ihr dann einen von ihm vorbereiteten Aufhebungsvertrag vorgelegt, den sie alsdann - nachdem gewisse Änderungen vorgenommen worden seien - unter Druck unterzeichnet habe. Dass über Schadenersatzansprüche geredet worden sei, bestätigt A. _____ auch selber. Die Klägerin erklärt weiter, ihr Chef habe von einer von ihr verlangten Bedenkzeit nichts wissen wollen.

Das Gericht ist überzeugt, dass es A. _____ war, der den Aufhebungsvertrag vorgeschlagen hat, zumal die Klägerin immer von einer Kündigung gesprochen hat und sie glaubwürdig erklärt, dass sie den Terminus „Aufhebungsvertrag“ nicht kannte. A. _____ hat aber bereits vor der Sitzung „gegoogelt“ und den Vertrag vorbereitet - wie er selber bestätigt -, auch wenn dieser im Sinne der Klägerin noch abgeändert wurde.

Zudem war von einer Schadenersatzpflicht seitens der Klägerin die Rede, so dass sich diese bei Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht im Klaren darüber war, ob und gegebenenfalls für wie viel sie gegenüber ihrer Arbeitgeberin schadenersatzpflichtig war.

Unabhängig davon, ob die Klägerin sich eine Bedenkzeit ausbedungen hat, welche ihr ihr Chef nicht gewährte, gilt es festzuhalten, dass ihr keine Bedenkzeit gewährt wurde und der Aufhebungsvertrag in gleicher Sitzung, in der er von der Arbeitgeberin (A. _____) unterbreitet wurde, auch unterzeichnet wurde.

4. Die Berufungsklägerin behauptet, der Aufhebungsvertrag sei wegen der nicht eingeräumten Bedenkzeit ungültig.

4.1 Nach Art. 341 Abs. 1 OR ist ein Verzicht des Arbeitnehmers auf Forderungen, die sich aus zwingenden Gesetzesbestimmungen ergeben, nichtig, wenn er während des Arbeitsverhältnisses oder während eines Monats nach dessen Beendigung erfolgt (Bundesgerichtsurteil 4C.390/2005 vom 2. Mai 2006 E. 2). Diese Bestimmung will den sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befindenden, sozial schwächeren Arbeitnehmer davor schützen, dass er während oder kurz nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses aus Furcht vor nachteiligen Folgen Verzichtserklärungen abgibt (BGE 105 II 39).

Dass der Aufhebungsvertrag während des Arbeitsverhältnisses, nämlich am 5. Dezember 2013 abgeschlossen wurde, ist nicht bestritten

4.2 Art. 341 Abs. 1 OR verbietet nur den einseitigen Verzicht und nicht auch den Vergleich, bei dem beide Parteien auf Ansprüche verzichten und damit ihr gegenseitiges

Verhältnis klären (BGE 119 II 449 E. 2a, 118 II 58 E. 2a mit Hinweisen, Bundesgerichtsurteile 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2, 4C.390/2005 vom 2. Mai 2006 E. 3.1 und 4C. 230/2005 vom 1. September 2005 E. 2). Ein Vertrag über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses kann mithin zulässig sein. Er darf jedoch nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzes führen (Bundesgerichtsurteil 4A_563/2011 vom 19. Januar 2012 E. 4.1).

Ein Aufhebungsvertrag hat für den Arbeitnehmer einschneidende Folgen. Er lässt den Kündigungsschutz entfallen (vgl. Art. 336 ff. OR) und verkürzt den Anspruch auf Arbeitslosengeld (siehe Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; Bundesgerichtsurteil 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 mit weiteren Hinweisen). Liegt der einvernehmlich festgelegte Endtermin vor dem Ende der Kündigungsfrist, wie dies vorliegend der Fall ist, so geht der Arbeitnehmer mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags zudem eines Teils seines Lohnanspruchs verlustig. Es widerspricht der Lebenserfahrung, dass der Arbeitnehmer auf derartige Vorteile ohne Gegenleistung verzichtet. Der Aufhebungsvertrag bedarf daher einer Rechtfertigung durch die Interessen des Arbeitnehmers (Bundesgerichtsurteil 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 mit weiteren Hinweisen). Es ist folglich stets zu prüfen, was der mutmassliche Verzicht des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer tatsächlich bedeutet (Bundesgerichtsurteil 4C.37/2005 vom 17. Juni 2005 E. 2.2). Im Einzelfall hat eine Interessenabwägung zu erfolgen, wobei zu beurteilen ist, ob die beidseitigen Ansprüche, auf die verzichtet wird, von ungefähr gleichem Wert sind (Bundesgerichtsurteil 4C.27/2002 vom 19. April 2002 E. 3, in: SJ 2003 1 S. 220). Die Vermutung, dass der Arbeitnehmer zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Hand bieten will, ist mithin nicht leichthin anzunehmen (Bundesgerichtsurteil 4A_563/2011 vom 19. Januar 2012 E. 4.1).

Ist ein übereinstimmender Wille, das Arbeitsverhältnis zu beenden, erstellt, ist für die Gültigkeit einer solchen Vereinbarung - soweit sie einen Verzicht auf Ansprüche aus zwingendem Recht bedeutet - zusätzlich vorausgesetzt, dass es sich beim Aufhebungsvertrag um einen echten Vergleich handelt, bei welchem beide Parteien Konzessionen machen (BGE 118 II 58 E. 2b mit Hinweisen; Bundesgerichtsurteil 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2).

Zwar ist die Unterbreitung und Gegenzeichnung eines durch den Arbeitgeber vorbereiteten Auflösungsdocumentes anlässlich einer einzigen Sitzung möglich (TC VD, JAR 2011 S. 586 ff.), es muss dem Arbeitgeber aber gleichwohl hinreichend Möglichkeit zur Reflexion bleiben (Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, 2. A., 2014, N. 3 zu Art. 335 OR mit Hinweisen).

Das Bundesgericht hielt in seinem Urteil 4A_364/2016 vom 31. Oktober 2016 E. 3.1 f. fest:

« Une résiliation conventionnelle ne doit être admise qu'avec retenue. Elle suppose notamment que soit prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat. Lorsque l'accord est préparé par l'employeur, il faut en outre que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature. L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. »

Vorliegend hat A. _____ den Aufhebungsvertrag vorbereitet und der angestellten Berufungsklägerin vorgelegt. Daran ändert auch nicht, wenn dieser Aufhebungsvertrag im Laufe der Diskussion zu Gunsten der Arbeitnehmerin abgeändert wurde. Zwischen den beiden (X. _____ und A. _____) bestand zudem eine Konfliktsituation. Der Sitzung vom 5. Dezember 2013 war nämlich am Vortag eine heftige Diskussion bezüglich der Boni vorausgegangen, die am Arbeitsplatz ausgetragen wurde, und damit hatte die Klägerin ihrem Chef klar und deutlich mitgeteilt, dass sie damit nicht einverstanden war, was A. _____ nicht goutierte. Anlässlich dieser ersten Diskussion war lediglich die Rede davon, dass die Arbeitgeberin kündigen könne, nicht dagegen von einer gegenseitigen Vertragsauflösung des Arbeitsverhältnisses. Der Aufhebungsvertrag wurde erstmals anlässlich der Sitzung vom 5. Dezember 2013 - wiederum am Arbeitsplatz - zum Thema, der Berufungsklägerin von A. _____ unterbreitet und schlussendlich in derselben Sitzung auch unterzeichnet.

Aufgrund der obgenannten zitierten Lehre und Rechtsprechung hätte der Berufungsklägerin in dieser Situation Gelegenheit eingeräumt werden müssen, sich in zeitlicher Distanz und im Abstand zu ihrem Chef, dem Präsidenten ihrer Arbeitgeberin, mit der Aufhebungsvereinbarung auseinanderzusetzen.

Dies ist in casu nicht geschehen, weshalb der Aufhebungsvertrag ungültig ist und die Parteien nicht daran gebunden sind. Mithin ist bereits aus diesem Grund die Berufung gutzuheissen.

5. Das Kantonsgericht kann sich zudem der Ansicht des Arbeitsgerichts, „dass sich die Klägerin des Inhaltes und der Konsequenzen des am 5. Dezember 2013 unterzeichneten Dokumentes durchaus bewusst war“, so nicht anschliessen.

Es erscheint zwar richtig, dass sich die Berufungsklägerin darüber im Klaren war, dass sie nach dem 5. Dezember 2013 nicht mehr zur Arbeit erscheinen müsse, ihr der Lohn noch bis Ende Dezember 2013 ausbezahlt werde und zudem auch noch angenommen werden kann, dass sie sich bewusst war, dass ihre Arbeitgeberin wegen der Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, keine Pensionskassenbeiträge für sie einbe-

zahlen werde. Mehr jedoch nicht. Dies sind denn auch nicht alle Konsequenzen, denen sich ein Arbeitnehmer bewusst sein muss, wenn er einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet.

Ob die Berufungsklägerin auf ihren Kündigungsschutz verzichten wollte, erscheint äusserst fraglich. Zudem steht keinesfalls fest, dass sie sich der Kürzung des Arbeitslosengeldes bewusst war, wenn sie einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet. Darüber haben die Parteien nämlich kein Wort verloren. Zumindest geht nichts dergleichen aus dem Dossier hervor. Da auch ein Schadenersatzanspruch seitens der Arbeitgeberin zur Diskussion stand, geht das Kantonsgericht davon aus, dass dadurch ein massiver Druck auf der Arbeitnehmerin lastete und sie auch daher den Aufhebungsvertrag unterzeichnete, wobei sie sich keinesfalls bewusst war, inwieweit die Schadenersatzforderungen der Arbeitgeberin gerechtfertigt waren oder nicht und wie hoch ein allfälliger Schadenersatzanspruch wäre. Zudem wurde ihr ja die Möglichkeit einer Überprüfung derselben durch die sofortige Vertragsunterzeichnung verunmöglicht.

Mithin steht für das Kantonsgericht fest, dass sich die Berufungsklägerin keinesfalls aller einschneidenden Folgen des abgeschlossenen Aufhebungsvertrages bewusst war.

Aus der Sicht des Kantonsgerichts liegt zudem kein Verzicht auf ungefähr gleich hohe Werte vor.

Die Arbeitgeberin verzichtete auf die Dienste der Angestellten bis zum 31. Dezember 2013, obwohl sie ihr noch den Lohn bezahlte. Durch den Wegfall der Arbeitskraft der Berufungsklägerin mussten die anderen Angestellten der Berufungsbeklagten mehr arbeiten und Überstunden leisten.

Ob und allenfalls auf welchen Schadenersatz in welcher Höhe sie verzichtet hat, ist nicht bekannt.

Demgegenüber hatte die abgeschlossene Vereinbarung für die Arbeitnehmerin den Vorteil, dass sie nicht mehr zu arbeiten brauchte und dennoch den Lohn bis Ende Dezember erhielt.

Bei einer ordentlichen Kündigung hätte sie noch bis Ende März 2014 arbeiten müssen und hätte dafür einen Bruttolohn von Fr. 18'000.-- erhalten. Zusätzlich wäre die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen, den Pensionskassenanteil für die Arbeitnehmerin zu be-

zahlen. Zudem hätte die Arbeitnehmerin bei einer ordentlichen Kündigung durch die Arbeitgeberin keinen Verlust bei der Arbeitslosenentschädigung hinnehmen müssen.

Der Verzicht der Arbeitnehmerin ist mithin weitaus höher als der Verzicht der Arbeitgeberin, so dass der Aufhebungsvertrag auch aus diesem Grunde nicht gültig ist. Die Berufung ist auch aus diesem Grunde gutzuheissen.

Aufgrund der Tatsachen, dass sich die Klägerin nicht aller Konsequenzen bewusst war, die der Aufhebungsvertrag für sie hatte, des lediglich beschränkten Interessenausgleichs sowie der Nichteinräumung einer Bedenkzeit kommt das Kantonsgericht zum Schluss, dass ein ungültiger Aufhebungsvertrag vorliegt.

6. Nachdem die Ungültigkeit des vorliegenden Aufhebungsvertrages feststeht, stellt sich die Frage nach den Rechtsfolgen.

Liegt ein ungültiger Aufhebungsvertrag vor, sind sich Lehre und Rechtsprechung darüber uneins, wie zu verfahren ist (Streff/Von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar Arbeitsrecht, N. 10 zu Art. 335 OR). Verschiedentlich wurde in der Rechtsprechung die Auffassung vertreten, es liege Nichtigkeit vor, weshalb die Parteien in die Lage zu versetzen seien, als ob nie ein Aufhebungsvertrag existiert hätte (Bundesgerichtsurteile 4A_495/2007 vom 12. Januar 2009 E. 4.3.2.1 und 4A_376/2010 vom 30. September 2010 E. 3). Die Lehre stellt sich demgegenüber auch auf den Standpunkt, dass das Arbeitsverhältnis vorbehältlich der Bestimmung von Art. 336c Abs. 2 OR dennoch als beendet anzusehen sei, wobei dem Arbeitnehmer jedoch die umgangenen gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche (z.B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) erhalten blieben. Dabei ist auf die zwingenden gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsfristen abzustellen (Entscheid des Kantonsgerichts St. Gallen BO.2016.10 vom 26. Oktober 2016 E. 2b mit Hinweisen).

Im vorliegenden Fall erscheint es sachgerecht, von einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszugehen, zumal die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis offensichtlich nicht fortführen wollte, hatte doch A. _____ - nachdem er die Arbeitnehmerin für 17.00 Uhr ins Büro bestellt hatte - gegoogelt und so einen Aufhebungsvertrag für die Sitzung am späteren Nachmittag vorbereitet. Unklar ist indessen, was genau die Klägerin beabsichtigte. Gemäss B. _____ hatte A. _____ der Klägerin gesagt, sie könne ja gleich kündigen und später habe sie A. _____ gegenüber erklärt, sein Angebot anzunehmen. Ob sie nun bereit war selber zu kündigen oder mit einer Kündigung seitens der Arbeitgeberin einverstanden war, ist unklar. Auf alle Fälle schloss sie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Folge einer Kündigung nicht

aus, so dass mithin von einer rechtswirksamen Kündigung auszugehen ist und der Klägerin daher die umgangenen gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche zuzugestehen sind. Relevant ist insbesondere, ob gemäss den Bestimmungen von Art. 337 ff. OR bei einer fristlosen Kündigung oder nach Art. 336 OR bei einer ordentlichen Kündigung zu verfahren ist. Diesbezüglich ist darauf abzustellen, was die Arbeitgeberin ursprünglich beabsichtigt hat. A._____ erklärte der Klägerin, sie könne ja gleich kündigen und schlug dann selber die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages vor, wobei die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gemäss seinen eigenen Angaben per 15. Dezember 2013 - demnach nicht per sofort - erfolgen sollte. Die Klägerin war damit jedoch nicht einverstanden und die Parteien einigten sich auf die Vertragsaufhebung per 31. Dezember 2013.

Es ist Sache der Arbeitnehmerin zu beweisen, dass eine Arbeitgeberin eine fristlose Kündigung angestrebt hatte (Emmel, in: Huguenin/Müller-Chen, Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Vertragsverhältnisse Teil 2, 3. A., Zürich/Basel/Genf 2016, N. 4 zu Art. 335 OR). Dies wurde vorliegend nicht bewiesen, so dass von einer ordentlichen Kündigung auszugehen ist.

7. Da der Berufungsklägerin ordentlich mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden konnte, wäre eine Kündigung am 5. Dezember 2013 frühestens auf dem 31. März 2014 möglich gewesen. Es ist unstrittig, dass die Berufungsklägerin monatlich Fr. 6'000.-- brutto verdiente, so dass ihr bis zum 31. März 2014 ein Bruttolohn von Fr. 18'000.-- zustand und ihr dieser Lohn, der von ihr auch eingeklagt wurde, für die Monate Januar, Februar und März 2014 durch die Berufungsbeklagte zu bezahlen ist, wovon die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge mit den zuständigen Instanzen abzurechnen sind.

In diesem Punkte ist die Berufung gutzuheissen.

8. Die Berufungsklägerin verlangt zudem, dass ihr neben dem Lohn auch noch eine Ferienentschädigung von Fr. 4'135.555 brutto ausbezahlt wird, da ihr bis Ende März 2014 noch 12 Ferientage zugestanden hätten.

Diesbezüglich gilt es festzuhalten, dass Ferien grundsätzlich der Erholung dienen sollen und aus diesem Erholungszweck folgt, dass der Anspruch auf reale Freizeitgewährung im Vordergrund steht. Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, so hat er seine Ferien real während der Kündigungsfrist zu beziehen, sofern ihm in diesem Zeitraum neben der erforderlichen Zeit für die Suche nach einer neuen Stelle noch genügend Zeit für Erholung übrig bleibt.

Vorliegend wurde die Arbeitnehmerin am 5. Dezember 2013 freigestellt und sie nahm auch ihre Arbeit bis zum 31. März 2014 nicht wieder auf. In dieser Zeitspanne blieben ihr mithin genügend Zeit, sich nach einer neuen Arbeitsstelle umzusehen und sich während der restlichen Zeit zu erholen. Sie konnte mithin ihre Ferien real beziehen, so dass ihr diesbezüglich keine Entschädigung zusteht.

Die Berufung ist daher in diesem Punkte abzuweisen.

9. Die Berufungsklägerin erklärt, dass es sich beim Vorgehen der Berufungsbeklagten um eine Racheaktion gehandelt habe. Dieses wäre die Reaktion auf ihre Nachfrage in der Boniangelegenheit gewesen und zusammen mit den anderen Gründen (zu teure Arbeitskraft, anstehende Umbauarbeiten) hätte die Arbeitgeberin sie schnellstens loswerden wollen.

Dass die Boniangelegenheit Auslöser der heftigen Auseinandersetzung gewesen ist, ist unbestritten. Keinesfalls kann aber von einer Racheaktion seitens der Arbeitgeberin gesprochen werden und insbesondere liegen keinerlei Beweise vor, dass die andern Vorwürfe (zu teure Arbeitskraft, anstehende Umbauarbeiten), wofür die Arbeitnehmerin auch beweispflichtig wäre, die Gründe für die Kündigung gewesen sind.

Eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR steht ihr nicht zu. Auch in diesem Punkte ist die Berufung abzuweisen.

10.

10.1 Das Gericht entscheidet in der Regel im Endentscheid über die Prozesskosten, welche sowohl die Gerichtskosten als auch die Parteientschädigung umfassen (Art. 96, Art. 104 f. ZPO). Die Höhe der Prozesskosten richtet sich nach kantonalem Recht (Art. 96 und Art. 105 Abs. 2 Satz 1 ZPO), im Kanton Wallis nach dem Gesetz betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigung vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden (GTar) vom 11. Februar 2009. Die Verteilung der Prozesskosten richtet sich grundsätzlich nach dem Ausgang des Verfahrens, indem die Prozesskosten im Allgemeinen der unterliegenden Partei auferlegt werden (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO).

10.2 Sowohl für das erstinstanzliche Verfahren als auch das Berufungsverfahren werden in der vorliegenden Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert unter Fr. 30'000.-- keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO).

10.3 Die Kostenlosigkeit betrifft jedoch nur die Gerichtskosten, nicht auch die Parteientschädigung (Bundesgerichtsurteil 4A_194/2010 vom 17. November 2010 E. 2.2.1;

Rüegg, Basler Kommentar, 2. A., 2013, N. 1 zu Art. 114 ZPO). Beide Parteien beantragen vorliegend die Zusprechung einer Parteientschädigung, weshalb das Gericht hiernach über die entsprechenden Anträge entscheidet.

Die Parteientschädigung umfasst den Ersatz notwendiger Auslagen, die Kosten der berufsmässigen Vertretung und, wenn eine Partei nicht berufsmässig vertreten ist, in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung (Art. 95 Abs. 3 lit. a, b und c ZPO). Die Vorinstanz hat die Parteientschädigung auf Fr. 3'600.-- festgelegt. Die Höhe derselben wurde von keiner Partei beanstandet und die Berufungsinstanz hat keine Veranlassung diese abzuändern, zumal sie im Rahmen des Gebührentarifes festgelegt wurde.

Die Klägerin klagte insgesamt Fr. 28'997.10 ein und erhält schlussendlich Fr. 19'023.70 zugesprochen, was in etwa zwei Drittel der Forderung entspricht. Sie müsste jedoch klagen, so dass es sich rechtfertigt, die Parteientschädigung zu sieben Zehnteln der Beklagten und zu drei Zehnteln der Klägerin aufzuerlegen. Mithin schuldet die Klägerin der Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'080.-- und die Beklagte schuldet der Klägerin eine solche von Fr. 2'520.--. Dieselbe Aufteilung rechtfertigt sich auch für das Berufungsverfahren.

Das Honorar des Rechtsbeistands wird für das Berufungsverfahren zwischen Fr. 3'600.-- bis Fr. 5'400.-- (Art. 32. Abs. 2 GTar) festgesetzt. Innerhalb des vorgegebenen Rahmens bemisst das Gericht das Honorar mit Rücksicht auf die Natur und Bedeutung des Falles, dessen Schwierigkeit und Umfang sowie die vom Rechtsbeistand nützlich aufgewandte Zeit und die finanzielle Situation der Partei (Art. 27 Abs. 1 GTar).

Vorliegend handelt es sich nicht um ein umfangreiches Dossier, die zu beurteilenden Rechtsfragen waren nicht allzu schwierig und die Rechtsvertreter reichten lediglich eine Rechtsschrift ein. Eine mündliche Verhandlung wurde nicht durchgeführt. Zudem ist für das Berufungsverfahren ein Reduktionsfaktor von 60% zu berücksichtigen (Art. 35 GTar). Die Parteientschädigung wird unter Berücksichtigung des angeführten Rahmentarifs und der hiervor genannten Kriterien auf Fr. 1'500.-- (Auslagen und Mehrwertsteuer inklusive) festgelegt.

Die Berufungsklägerin bezahlt daher der Berufungsbeklagten für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 450.-- und die Berufungsbeklagte der Berufungsklägerin eine solche von Fr. 1'050.--.

Das Kantonsgericht erkennt:

1. Die Berufung wird teilweise gutgeheissen.
2. Es wird festgestellt, dass die Ziffern 2 und 4 des Entscheids des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis vom 21. Mai 2015 in Rechtskraft erwachsen sind.
3. Der Entscheid des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis vom 21. Mai 2015 wird wie folgt abgeändert:
 - a) Die Y. _____ AG bezahlt X. _____ den Betrag von Fr. 18'000.-- brutto (Lohn Januar - März 2014), wovon die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge mit den zuständigen Instanzen abzurechnen sind.
 - b) Die weiteren Rechtsbegehren (Entschädigung, Ferienentschädigung) werden abgewiesen.
 - c) Es werden keine Gerichtsgebühren erhoben.
 - d) Die Y. _____ AG bezahlt X. _____ eine Parteientschädigung von:
 - Fr. 2'520.-- für das erstinstanzliche Verfahren und
 - Fr. 1'050.-- für das Berufungsverfahren.
 - e) X. _____ bezahlt der Y. _____ AG eine Parteientschädigung von:
 - Fr. 1'080.-- für das erstinstanzliche Verfahren und
 - Fr. 450.-- für das Berufungsverfahren.

Sitten, 29. März 2017